

Anita Calonder Gerster, Präsidentin der Gesellschaft CH-Q

Tagungseröffnung

Geht es auf der einen Seite um die formelle Kompetenzbewertung bzw. Kompetenzmessung, sind die Verfahren Teil umfassender Qualitätssicherungssysteme.

Geht es auf der andern Seite um die nicht reglementierte Kompetenzentwicklung, basiert diese weithin auf einem minimalen Grundkonzept. Dies, obwohl der Aufbau von Kompetenzen für den einzelnen Menschen Mehrwert schafft und der Gesellschaft Nutzen bringt. Was sind die Gründe? Die Kompetenzbewertung ist in der Bildung eingebunden in ein System der Belohnung, das heisst der Vergabe von Punkten, Abschlüssen. In der Arbeitswelt ist sie eine Weichenstellung für den Einstieg und Aufstieg. Im Zentrum steht jeweils die erreichte Qualifikation. Wertschätzung und Anerkennung individueller Leistungen ausserhalb von „harten“ Messfaktoren hingegen beruhen auf einem System der Kompetenzentwicklung, deren Wirkung nicht unmittelbar ersichtlich ist.

Die Europäische Kommission für Beschäftigung und Soziales hat 2009 den künftigen Bedarf an Kompetenzen und Qualifikationen für neue Beschäftigungen abgeklärt. Sie hält fest: „Qualifikationen sind wichtig, jedoch nur Kompetenzen machen das individuelle Handeln zukunftsfähig“. Die verantwortliche Expertengruppe ergänzt in ihrem Bericht an die EU-Kommission (2010): „Wir müssen Individuen sowie Arbeitgeber unterstützen, in die Entwicklung von Kompetenzen zu investieren, nicht nur des ‚Value for Money‘ wegen, sondern damit jeder Einzelne sein Potenzial voll entfalten und zur Geltung bringen kann. ...Wir müssen mehr Menschen und Organisationen davon überzeugen, dass ihr künftiger Wohlstand von erweiterten und besseren Kompetenzen abhängt“.

Das Anliegen der Herbsttagung 2010: Zwischen dem Vormarsch quantitativer Verfahren der Kompetenzbewertung einerseits und der Herausforderung qualitativer Prozesse der Kompetenzentwicklung andererseits mögliche Lösungen mit win-win-Perspektiven für alle Beteiligten aufzeigen. Gefragt ist eine ganzheitliche Ausrichtung am Prinzip der Kompetenzorientierung. Gefragt ist letztlich die Etablierung einer Kompetenzkultur.

Dazu als Leitgedanken was die Gesellschaft CH-Q sich erhofft:

- dass Jugendliche und Erwachsene in der Lage sind, ihr Wollen und ihr Können gemäss ihren Möglichkeiten gewinnbringend für ihre Laufbahn einzusetzen,
- dass ihnen zu diesem Zweck in der Bildung und an Arbeitsplätzen genügend Zeit und unterstützende Instrumente zur Verfügung gestellt werden, um sich mit ihren Stärken und Schwächen vertieft auseinanderzusetzen zu können,
- dass sich Entscheidungsträger in Bildung und Arbeitswelt ein Herz nehmen, bestehende Schranken und Hürden - die ihnen wohl vertraut sind – wenn auch in kleinen Schritten, auszuräumen,
- dass sie den Mut haben in Massnahmen zu investieren, die beitragen, eine Kompetenzkultur zu schaffen, welche den Prinzipien der „Ganzheitlichkeit“ und „Nachhaltigkeit“, verpflichtet ist.